

平成26年10月

## 人を大切にする経営

9月23日 法政大学の市ヶ谷キャンパスで「人を大切にする経営学会」の設立総会が開催されました。会長には発起人代表でもある坂本光司法政大学院教授が選ばれました。目的は「人を大切にする経営」をしている企業を世の中に広め、社員の満足度や幸せと企業の目的であると考える企業を増やすことです。記念講演はリニア代表の藤沢久美氏の「ぶれない企業の7つの法則」と坂本先生の「人を大切にする企業の100の指標」でした。藤沢氏の7つとは(1)理念が明確な言葉になっている(何のために)(2)経営者が理念を絶えず語り続けている。(3)理念が社員のすみずみまで行き渡っている。(4)社員が自ら動く、現場が自分で判断して動く(理念が明確なので社員が自分の役割を自覚している。)(5)適材適所、会社が1人1人の社員の可能性を信じている。みんなが役に立っている。信じる力 (6)急成長を目指さない、1人1人の成長と共に会社が成長する。コツコツと成長し、虫のように光り輝く、ぶれない経営 (7)与えられているものに感謝する。お客様、社員、地域をありがたいと思う感謝する力。

私は「人を大切にする経営」は2つの面から考えるべきだと思います。1つは経済面、具体的には、社員の給料と労働時間、いくら社員が感動的なサービスをして満足度が高くても給料が安く、労働時間が長すぎる業界や会社は人を大切にする経営をしているとはいえません。もう1つは精神面、仕事の中にお客様が喜ばれたり、感動、感謝の体験や成長の実感のない会社や業界はいくら給料が高くても社員が幸せとは思えません。給料の低い会社は、もっと儲けてきたら、帯封の賞金を渡せる会社になることを目指すべきです。社員のモチベーションの低いと思っている会社は、経営理念を作り社員に浸透させることです。よい会社は経営理念に社員を幸せにするという言葉が入っています。代表的な例として京セラ、伊那食品工業の経営理念があります。ポイントは経営理念の1番目に社員を幸せにするという言葉を入れることであると私は思っています。

経営理念や経営方針を実践するのは社員なのに経営理念や経営方針のなかに「社員を大切にする経営」をするという言葉があまりにも少ないのが残念です。人は自分に関心することしか興味がありません。言葉は言霊です。会社が生き残るために利益を出しましょう、というより、社員が豊かで幸せになるために利益を出しましょう、と言ったほうが人は頑張ります。

9月1日に山崎文栄堂様の経営計画発表会があり、山崎社長は経営計画発表にあたって「私達は、幸せな会社を創り拓げることができます。幸せな会社とは、...」という発表をしました。社長が「何度も何度も社員の幸せ、成長、感謝という言葉が繰り返し、熱く語られました。社員、来賓、内定者と家族みんな感動して固まりました。私も興奮して固まりました。最高の発表です。社長の思いが全員に伝わったと感じました。

言葉は言霊です。社長が社員を大切にする経営をする、経営理念や経営方針に掲げ、人を大切にしている会社のやり方を真似ればよいわけですが、真似るところは、経営理念、労働時間、定年、女性の活用、社員の成長のしくみ、社員が喜ぶための会社のしくみ等いろいろあります。多くの大企業が海外進出、人材派遣等により社員を大切にしない経営、また仕入れ外注先のコストダウン圧力により人を大切にしない経営をしています。我々中小企業こそ生き残るための経営でなく、人を大切にする経営をして、好業績、高給金を実現して世の中に存在し続ける会社になるべきではありませんか。

三田士 満